

Convenio Colectivo Peluquería de Caballeros de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1992/07/29	VIGENCIA	1992/01/01 — 1992/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	BOP
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-peluqueria-de-caballeros-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Peluquería De Caballeros. Última actualización a: 29-07-1992 Vigencia de: 01-01-1992 a 31-12-1992. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 27 de julio de 1992)

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Peluquería de Caballeros, suscrito el pasado día 25 de junio de 1992 por la Comisión negociadora, formada por PYMEV y UGT, que fue presentado en este Organismo el día 30 de junio del año en curso, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículos 1, y 2, del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, esta Dirección Territorial de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios Colectivos.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Asistentes PYMEV: Don Ramón Mascarell, don Pablo Martínez y don Eduardo Aguilera.

Asesor: Don Pascual Matoses.

UGT: Doña Josefa Solá.



En Valencia, y en los locales de PYMEV, siendo las 21 horas del día 25 de junio de 1992, se reúne la Comisión negociadora del convenio colectivo provincial de Peluquería de Caballeros de Valencia, y tras largas deliberaciones llegan a los siguientes acuerdos:

1. Ambas partes se reconocen representatividad, única y exclusiva en el sector.
2. La formación de la Comisión negociadora quedara compuesta por 8 miembros, cuatro en representación de UGT y cuatro en representación de PYMEV.
3. Manifiestan haber llegado a un acuerdo definitivo en el convenio colectivo del sector en los siguientes términos.

Vigencia: 2 años, 1992-1993.

Aumento salarial del 7 por 100 para el primer año de vigencia. Para el segundo año; se negociará el incremento salarial.

Artículo 27. Añadir el siguiente párrafo: «Ahora bien, única y exclusivamente los días que dure la hospitalización se abonará hasta el 100 por 100».

4. El resto del convenio, no sufre variación y seguirá vigente el mismo texto que años anteriores.

Por ello le adjunto texto íntegro y definitivo del convenio colectivo provincial de Peluquería de Caballeros de Valencia, así como las hojas estadísticas, a fin se sirva registrarlo y remitirlo a los organismos correspondientes para su depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CAPÍTULO I.- Ámbito de aplicación

Artículo 1.º

El presente convenio establece las normas laborales por las que se regirán los establecimientos y trabajadores de las empresas de peluquería de caballeros, que desarrollen su actividad en la provincia de Valencia.

Artículo 2.º

Queda comprendido en este convenio aquel personal que preste su trabajo y ejercite las funciones características de esta actividad en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, etc., salvo que específicamente estuvieran reguladas sus actividades por otras disposiciones propias de las empresas de que dependan.

Artículo 3.º Representación.

Las partes firmantes de este convenio se reconocen representación única y exclusiva en el sector.



Artículo 4.º Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992, independientemente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CAPÍTULO II.- Personal

Artículo 5.º

La clasificación profesional del personal que se consigna en este convenio no supone la obligación de tener provistas todas las plazas o puestos de trabajo especificados, ajustándose éstos a las necesidades de la empresa. No obstante, si un trabajador realizara durante la jornada de trabajo labores específicas de otra clasificación profesional distinta a la que se encuentre encuadrado, será retribuido proporcionalmente con arreglo al sueldo que ésta tuviere fijado.

Asimismo, son enunciativos los distintos cometidos asignados a las categorías profesionales como principales o de especialidad, sin que ello suponga la realización en exclusiva de estos cometidos, pues todos los trabajadores vienen obligados a realizar cuantas funciones les sean ordenadas por la empresa, siempre y cuando no redundara en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad, y sin sobrepasar los límites de tiempo establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.º Clasificación del personal según su función.

Oficial mayor, oficial especialista, oficial esteticista, oficial, auxiliar o manicura y trabajadores en formación.

Artículo 7.º Definiciones específicas del personal.

Oficial mayor: Es el que, con conocimiento completo y actual de lo que constituye la actividad de peluquería de caballeros, unisex y belleza, asume directamente, en representación de su patrono, la dirección técnica y artística de cuantos trabajos se efectúen en el establecimiento, distribuye la labor entre el personal y resuelve cuantas cuestiones le formulen los oficiales en orden a las incidencias que puedan producirse en relación a las dificultades técnicas del trabajo. Su designación y provisión será potestativa del empresario cuando éste sea personal titulado.

Oficial especialista: Ostenta esta categoría el oficial que domina todas las especialidades de la peluquería masculina como son: El afeitado, corte, corte clásico, arcos y cuello picado a punta de tijera y corte a cepillo, lavados, peinados, masajes, tintes, posticería, permanentes, moldeadores, decoloraciones, «decapacht» y amplios conocimientos de maquillaje masculino, con obligación de ponerse al día en las nuevas técnicas que pudieran producirse, para lo cual la empresa se compromete a darle las facilidades necesarias.



Tanto el oficial mayor como el especialista estarán obligados a colaborar con la Dirección de la empresa en la participación en certámenes, pases, concursos, etc., que pudieran ser de interés para la empresa.

Oficial esteticista: Asimismo tendrá esta consideración el oficial que conocedor de los diversos tratamientos de belleza los aplica a los clientes, después de examinar su cutis, sugiriéndoles el tratamiento adecuado para combatir los defectos de éste, combatiendo la falta de circulación, sequedad, arrugas, manchas, aplicando cosméticos y aconsejando a los clientes sobre el maquillaje que más les convenga.

Oficial: Es el que realiza con perfección la mayoría de las labores que constituyen la actividad de peluquería de caballeros, unisex y belleza, pero no todas las que pudieran realizarse en el establecimiento, incluido el aseo y limpieza del puesto de trabajo.

Auxiliar: Se encuadra en este grupo, aquel personal que colabora en la realización de todos los servicios que se presten en el establecimiento, lavando, peinando, secando, manteniendo el local limpio, ordenado y en condiciones de recibir a los clientes.

Manicura: Es la persona que se dedica a limpiar, recortar, y pintar uñas de manos y los pies, aplicar un disolvente para quitar el esmalte viejo, recortar y limar las uñas, ablandar las cutículas y aplicar el esmalte con un pequeño pincel.

Realizarán igualmente las tareas propias del auxiliar.

Trabajadores en formación: Se considerarán aquellos operarios que, a partir de la edad de dieciséis años estén ligados a la empresa mediante un contrato legal, por cuya virtud el empresario, a la vez de utilizar su trabajo, se obliga a iniciarle prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión, obligándose a tener limpio y en orden su puesto de trabajo, al igual que los demás trabajadores del establecimiento.

El tipo de contrato se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre, que lo define como: aquel por el que el trabajador se obliga, simultáneamente, a prestar un trabajo y a recibir formación y el empresario a retribuir el trabajo y, al mismo tiempo, a proporcionar a aquél una formación que le permita desempeñar un puesto de trabajo. Podrán concertar el contrato para la formación laboral las personas que, en el momento de la firma, sean mayores de 16 años y menores de 20 años.

Cuando se precise legalmente, se exigirá el consentimiento o autorización de los padres o representantes legales del trabajador.

Dicho contrato se formalizará siempre por escrito, haciendo constar la duración del mismo, la jornada laboral, la retribución correspondiente o convenida y el tipo de formación a realizar.

Duración: La duración máxima del contrato para la formación laboral será de 3 años y un mínimo de 3 meses.

Cuando el trabajador contratado posea título o diploma, expedido por escuela profesional reconocida oficialmente, o certificado de formación, expedido por una empresa, la duración máxima del período de formación laboral podrá reducirse.

La situación de ILT, así como el cumplimiento del servicio militar o sustitutorio, interrumpirá el cómputo de la duración del contrato, salvo que se acuerde expresamente lo contrario.

Enseñanza: La formación laboral podrá realizarse en la propia empresa, bien porque tenga escuela propia, o



bien por medio de programas tipo de enseñanza o por planes pedagógicos de formación, aceptados por el INEM u Oficina de Empleo, o mediante convenios o conciertos de colaboración en centros autorizados de formación profesional o del Instituto Nacional de Empleo. El tiempo dedicado a enseñanza no podrá ser inferior a un cuarto, ni superior a la mitad del convenido en el contrato, con la consiguiente minoración proporcional del salario y cotización a la Seguridad Social.

Retribuciones: La retribución de los trabajadores con contratos en formación laboral, que corresponderá únicamente a las horas efectivamente trabajadas, será la establecida, en cada momento, en el convenio colectivo. En ningún caso, será inferior al salario mínimo interprofesional establecido por cada edad y vigente en cada momento, en proporción al número de horas trabajadas.

A la finalización del contrato, el empresario expedirá un certificado en el que conste la duración, la formación adquirida y la naturaleza o clase de las tareas realizadas en la empresa por el trabajador.

Finalizada la duración prevista en el contrato para la formación, éste quedará extinguido. No obstante, la empresa, si lo desea, podrá utilizar el modelo de contratación establecido en el Real Decreto 799/1985, de 25 de mayo, u otras modalidades de contratación vigentes.

Artículo 8.º Ascensos.

Se producirán teniendo en cuenta la formación y antigüedad por este orden.

La provisión de vacante de oficial mayor es de libre designación del empresario. No obstante, podrá convocar concurso entre los trabajadores del grupo.

Las vacantes de oficiales se cubrirán por aquellos que estén en posesión de este título, y dando preferencia a aquellos trabajadores de inferior categoría que prestan sus servicios en la empresa.

La escuela provincial (sección artística) del gremio provincial de peluquería de caballeros y salones de belleza, con domicilio en calle Bilbao, núm. 6, pasaje, de Valencia, será la que conocerá de la capacidad de los nuevos oficiales y oficiales mayores en su caso.

En el tribunal encargado de la concesión del carnet de profesional, formará parte un representante del sindicato o sindicatos firmantes del convenio.

Las plazas de oficial mayor, se cubrirán con carácter obligatorio en aquellos centros de trabajo en que el empresario no sea profesional con la sola excepción para aquellos centros en que el empresario se hubiese jubilado o sus viudas continúen en el negocio.

Artículo 9.º Ceses.

El trabajador que decida cesar en el servicio de una empresa tendrá que comunicarlo al empresario con una antelación mínima de 15 días. Caso de no hacerlo así perderá proporcionalmente los derechos de su liquidación en función de los días no avisados.



CAPÍTULO III.- Jornada y vacaciones

Artículo 10. Jornada.

La jornada laboral será de 40 horas semanales o 1.826 horas anuales.

Por ser empresa de servicios, puede suceder, que algunas veces la hora de salida no se ajuste exactamente a la señalada en el horario comercial, bien por complicación de un trabajo o por admisión de un cliente con tiempo escaso, en este caso, de mutuo acuerdo empresa y trabajador solucionarán este tiempo de más, bien sea descontándose en días posteriores o acumulando el trabajador a lo largo del mes y disfrutándolo posteriormente como jornada libre. En caso de desacuerdo se abonará dicho tiempo al precio de horas extraordinarias, para lo cual deberá llevarse un registro mensual de dichos tiempos y abonarlos al final de mes. En ningún caso un trabajador podrá dejar incompleto un servicio por los motivos anteriormente señalados.

Artículo 11. Tiempo de espera y tiempo de paro.

Está conceptualizado como tal el que por causas del servicio sufre el trabajador, siendo normal en nuestras empresas la escasa asistencia de clientes en horas determinadas. Durante este tiempo el trabajador deberá revisar su puesto de trabajo, así como herramientas, útiles y productos de trabajo para llevar un perfecto orden, higiene y control de todo ello, e informar a la Dirección de las variaciones que se produzcan, para durante dicho tiempo poder repararlas.

Artículo 12. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de compensación económica, será de 30 días naturales para todos los trabajadores que lleven 1 año, al menos, de prestaciones y su retribución será la señalada en el artículo 28 más la antigüedad. El trabajador que no lleve un año en la empresa las disfrutará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Los períodos de vacaciones se convendrán entre la empresa y sus trabajadores en los tres primeros meses del año, mereciendo especial consideración, para su fijación, el emplazamiento de los centros de trabajo según las zonas, industriales, turísticas, etc., aplicándose, en su caso, lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa dentro del primer trimestre de cada año, en el correspondiente tablón de anuncios.

CAPÍTULO IV.- Licencias y excedencias



Artículo 13. Licencias.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días, en los casos de nacimientos de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer algún desplazamiento, estos plazos podrán ampliarse hasta 5 días.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal y convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y a su compensación económica.

Artículo 14. Excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores con una antigüedad en la empresa de, al menos, 1 año. Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) El trabajador no podrá dedicarse a la misma actividad por cuenta ajena. En caso de dedicarse por cuenta propia, tendrá libertad de establecerse:
 1. En poblaciones superiores a 20.000 habitantes, a partir de un radio de 400 m. de su anterior centro de trabajo.
 2. En inferiores no podrá realizarlo dentro de la misma población.

El incumplimiento del párrafo anterior, será causa de extinción de la relación laboral, sin derecho a indemnización alguna. El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a 2 años ni superior a 5. La incorporación al puesto de trabajo será automática y en las mismas condiciones que cuando se solicitó, teniendo la obligación el trabajador de comunicar a la empresa, al menos 1 mes antes de la finalización de la excedencia, la intención de reincorporarse.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, 2 años de servicio efectivo en la empresa.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

Las mismas normas, en cuanto a requisitos, son de aplicación a la excedencia solicitada por los trabajadores, por un período no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.



La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo público que haya de realizarse por decreto o elección.
2. Ejercicio de cargo selectivo en las centrales sindicales, en la Seguridad Social y organismo de la Administración, que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.
3. Servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria legalmente establecida o el similar voluntario para anticipar su cumplimiento, por el mínimo de duración del mismo y 2 meses más, a contar desde la fecha de licenciamiento.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales, a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

La reincorporación del trabajador fijo procedente de una excedencia determinará el cese automático del interino que se hubiera contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado, al menos, con 15 días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa.

CAPÍTULO V.- Faltas y sanciones

Artículo 15. Faltas.

Las acciones u omisiones en que incurran los trabajadores comprendidos en este convenio se clasificarán, según su índole, en las circunstancias que en las mismas concurren, en leves, graves y muy graves.

Artículo 16. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- a) Los descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación del cliente.
- b) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el mes.
- e) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) Los pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- f) Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público, ni durante la prestación de un servicio.
- g) Faltas al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sean en viernes, sábado,



víspera de fiesta o posterior a ésta.

Artículo 17. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas y cometidas en el período de 1 mes.
- b) Faltar 2 días al trabajo sin causa justificada o 1 en los días señalados en del apartado g), del artículo anterior.
- c) Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.
- d) La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa del establecimiento.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a los superiores que no implique gran quebranto en el trabajo.
- g) Discusiones con los compañeros delante del público.
- h) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación.

Artículo 18. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

- a) Más de 10 faltas de asistencia al trabajo injustificadas en un período de 6 meses o 20 durante un año.
- b) La embriaguez o drogadicción durante el servicio.
- c) La falta de aseo y limpieza demostrable que produzca queja del cliente.
- d) La negligencia o descuido en la recepción o realización del servicio, que produzca reclamación justa del cliente.
- e) La falta de corrección, respeto, consideración o malos tratos, tanto a sus jefes, como a sus compañeros o clientes.
- f) Trabajar por cuenta propia o para la competencia.
- g) El pronunciamiento de palabras obscenas, soeces o blasfemas en circunstancias habituales.
- h) Las riñas o pendencias con los compañeros o clientes.
- i) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de 6 meses.

Artículo 19. Sanciones.

Las sanciones máximas podrán imponerse a los trabajadores que incurran en alguna de las faltas anteriormente



señaladas o similares; puesto que la relación anterior tiene carácter indicativo, son las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad sancionadora, debiendo comunicar al trabajador por escrito su decisión, indicando las faltas cometidas y las fechas de su Comisión.

En los casos de despido se seguirá el mismo trámite, pero dando la posibilidad al trabajador de explicar por escrito sus razones en plazo de 24 horas; de ser éstas convincentes, el empresario deberá reconsiderar su decisión, también por escrito.

Artículo 20. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves: a los 10 días.

Las faltas graves: a los 20 días.

Las faltas muy graves: a los 60 días.

Se entenderán hábiles los días a efectos del cómputo del plazo.

CAPÍTULO VI.- Mejoras de carácter social

Artículo 21. Herramientas y ropa de trabajo.

Las herramientas de mano necesarias para la prestación del trabajador serán de propiedad del profesional, excepto los secadores. Por tal motivo se crea un plus de desgaste de herramientas de 535 ptas. mensuales; por lo que el trabajador quedará obligado a mantener en perfecto estado de conservación las tijeras, peines, cepillo, cuchillos o navajas, etc.

En caso de imponer la empresa uniforme, éste correrá a cuenta de la misma y el trabajador lo usará limpio, siendo a su cargo esta limpieza.

CAPÍTULO VII.- Garantías sindicales

Artículo 22.

En aquellas empresas en que exista Comité o Delegados de personal, serán éstos los órganos base de la representación de los trabajadores.



Los vocales del Comité o Delegados de personal, en su caso, conocerán previamente las causas de los despidos, así como las solicitudes de expedientes de crisis.

Los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, tendrán la garantía de sus actuaciones en el contenido del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores y que se da aquí por reproducido, y sus consecuencias serán las determinadas en el anterior artículo 64 del mismo texto legal.

Las empresas facilitarán a los trabajadores un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

Artículo 23. Condiciones más beneficiosas.

Todos los trabajadores que a la fecha del presente convenio tuvieran condiciones más beneficiosas, se les respetarán las mismas.

Artículo 24. Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, así como cualquier tema de estudio que ambas partes acuerden.

Su composición será de cuatro representantes por parte del gremio provincial de peluquería de caballeros y belleza de Valencia, PYMEV, y cuatro miembros de UGT.

Las resoluciones o acuerdos adoptados en interpretación del convenio por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante y sus funciones serán las siguientes:

Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

Arbitraje y conciliación en los problemas o cuestiones que se le sometan por las partes sobre asuntos derivados de este convenio.

Tendrá su domicilio a todos los efectos en los locales de PYMEV, Pza. de Tetuán, 19, Entlo., 46003 Valencia.

CAPÍTULO VIII.- Régimen económico

Artículo 25. Revisión salarial.

Con independencia de los sueldos fijados en este convenio, se podrán establecer incentivos en función del trabajo realizado, por la atención prestada al mismo, por su calidad, etc., debiendo figurar en nómina bajo este epígrafe cuando se produzcan.

En caso de que el índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 1992 fuese superior al 7 por 100, se efectuará una revisión en el exceso de la citada cifra más un 1 por 100 sobre las tablas salariales, actualizando



las mismas para que sirvan de base de cálculo del aumento salarial para 1993. En ningún caso esta revisión tendrá carácter retroactivo sobre los salarios devengados en dicho año.

Para el segundo año de vigencia, se aplicará la misma relación, a excepción del incremento salarial que será el que se negocie para dicho año.

Artículo 26. Antigüedad.

Se establecen aumentos salariales, por este concepto, quinquenales del 5 por 100 y hasta un 30 por 100, sobre los salarios consignados en las tablas del artículo 28.

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en mensualidades de salarios consignados en el artículo 28, y que se satisfarán en la segunda quincena del mes de junio y en la segunda del mes de diciembre, pero antes del día 22.

Complemento: El trabajador que se encuentre en situación de ILT por accidente o enfermedad que requiera hospitalización percibirá, desde el primer día de la baja, un complemento, hasta cubrir el 80 por 100 de su salario, y hasta un máximo de 6 meses. Ahora bien, única y exclusivamente los días que dure la hospitalización se abonará hasta el 100 por 100.

Artículo 28. Tabla salarial.

CATEGORÍA PTAS./MES

Oficial mayor 74.594

Oficial especialista 74.594

Oficial esteticista 71.327

Oficial 69.755

Auxiliar o manicura 62.919

Trabajadores en formación 37.895

Artículo 29. Plus transporte.

El plus de transporte se fija sin distinción de actividad o categoría en la cuantía de 53 ptas. por día



efectivamente trabajado o fracción del mismo, o 1.378 ptas./mes.

CORRECCIÓN DE ERRORES (BOP de 25 de noviembre de 1992)

Una vez publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 179 del 29 de julio de 1992, el convenio colectivo de trabajo del sector de Peluquería de Caballeros, se ha constatado la existencia de un error en el artículo 7, último apartado, que hacía mención al Real Decreto 799/1985, de 25 de mayo, que está derogado. Por ello solicitan sea eliminado dicho párrafo del artículo 7 que dice textualmente lo siguiente:

«Finalizada la duración prevista en el contrato para la formación, éste quedará extinguido. No obstante, la empresa, si lo desea, podrá utilizar el modelo de contratación establecido en el Real Decreto 799/1985, de 25 de mayo, y otras modalidades de contratación vigentes».

Al mismo tiempo solicitan sea pública dicha resolución en el Boletín Oficial de la Provincia.